

**PEENGARUH LINGKUNGAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
SERTA REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DWI JAYA
ALUMUNIUM SIDOARJO**

Donny Adhitya Rizaldi, Nurul Qomari, Indah Noviandari

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

donny.adhitya28@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward berpengaruh simultan dan parsial secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo, serta untuk mengetahui diantara variabel Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward manakah yang berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat statistik. Pengukuran variabel menggunakan jenis dan skala likert dengan menyebarkan kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo dengan jumlah 150 anggota, teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* yaitu semua anggota populasi diambil secara acak tanpa memperhatikan strata didalam populasi dengan jumlah sampel sebesar 60 anggota. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda. Setelah melakukan penelitian dan menganalisis dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo, dan variabel yang berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo adalah variabel Reward.

Kata Kunci : Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze the Environment, Occupational Safety and Health and Reward significantly and partially influential on the Employee Performance of CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo, as well as to find out among the variables of Environment, Occupational Safety and Health and Reward which have a dominant effect on CV Employee Performance. Dwi Jaya Aluminum Sidoarjo. Hypothesis testing is based on quantitative tests with statistical tools. Measurement of variables using type and likert scale by distributing questionnaires. The population in this study were all CV employees. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo with 150 members, the sampling technique uses random sampling that is all members of the population are taken randomly regardless of the strata in the population with a sample size of 60 members. The data analysis technique in the study used multiple linear regression. After conducting research and analysis it can be concluded that the variables of Environment, Safety and Health at Work and Reward have a dominant influence on Employee Performance of CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo, and variables that have

a dominant influence on Employee Performance CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo is a Reward variable.

Keywords: Environment, Occupational Safety and Health and Reward, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada tanggal 21 Mei 2005, CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo didirikan oleh bapak Samsuri, pada awal berdirinya CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo, dengan keterbatasan modal yang dimiliki oleh bapak Samsuri di awal pembentukan CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo hanya bisa mengerjakan proyek proyek kecil saja, kantor pertama CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo berlokasi di Perum Kahuripan Nirwana Blok AB 3a No 7 Sidoarjo, perusahaan ini bergerak di bidang barang dan jasa, barang yang ditawarkan berupa kusen pintu, daun jendela aluminium, kaca dan juga menyediakan jasa bongkar pasang kusen aluminium atau kaca. Seiring berjalannya waktu CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo semakin berkembang dengan pesat yang awalnya jumlah karyawannya 2 orang saja sekarang telah bertambah banyak menjadi 150 orang karyawan, serta kantor CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo telah berpindah di JL Raya Sarirogo KAV 7G, Kabupaten Sidoarjo, dengan bermodal Rp. 60Jt dan hanya berani mengambil proyek proyek kecil kini CV. Dwi Jaya Aluminium Sidoarjo telah berani mengambil proyek proyek besar.

Lingkungan

Menurut Afandi (2018:66), "Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, dan memadai tidaknya alat - alat perlengkapan kerja".

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sinambela (2016:360) "keselamatan dan kesehatan kerja adalah Menurut Sinambela (2016:360) "keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang berkerja di suatu institusi maupun lokasi proyek".

Reward

Menurut Fahmi (2016:57) Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaannya yang dilakukan baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:88) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

METODE PENELITIAN

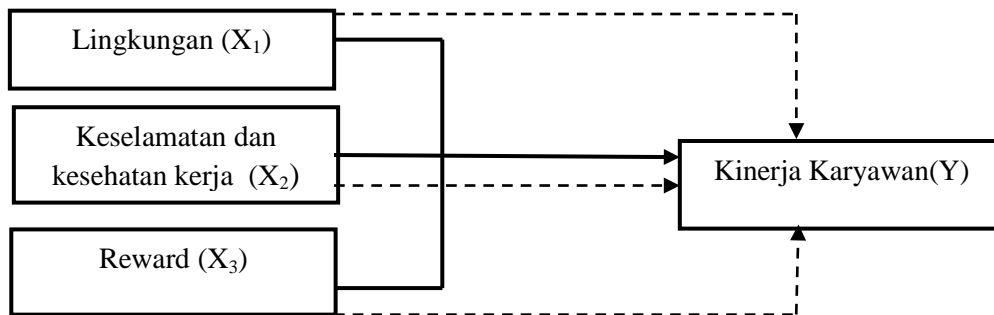
Populasi

Populasi dalam penelitian ini yang dipergunakan adalah karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo yang berjumlah 150 karyawan.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan, observasi, wawancara dan kuesioner.

Kerangka Konseptual



Gambar 1

Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis (H_a) yang diajukan adalah :

1. Bahwa variabel Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, serta Reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.
2. Bahwa variabel Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, serta Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.
3. Bahwa variabel Reward berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi dari subjek penelitian adalah CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo yang berlokasi di JL Raya Sarirogo KAV 7G, Kabupaten Sidoarjo
2. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan data yang diperlukan sudah lengkap dan objek penelitian adalah CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari 60 responden pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel/Indikator	Nilai r	Kondisi	Keterangan
Lingkungan (X ₁)			
X1.1	0,616	Nilai r >0,259	Valid
X1.2	0,757	Nilai r >0,259	Valid
X1.3	0,719	Nilai r >0,259	Valid
X1.4	0,620	Nilai r >0,259	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₂)			
X2.1	0,673	Nilai r >0,259	Valid
X2.2	0,780	Nilai r >0,259	Valid
X2.3	0,852	Nilai r >0,259	Valid
X2.4	0,635	Nilai r >0,259	Valid
Reward (X ₃)			

X3.1	0,649	Nilai r >0,259	Valid
X3.2	0,780	Nilai r >0,259	Valid
X3.3	0,746	Nilai r >0,259	Valid
X3.4	0,733	Nilai r >0,259	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,714	Nilai r >0,259	Valid
Y.2	0,835	Nilai r >0,259	Valid
Y.3	0,800	Nilai r >0,259	Valid
Y.4	0,468	Nilai r >0,259	Valid

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi di atas r_{tabel} 0.259. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan (X_1)	0,611	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)	0,713	Reliabel
Reward (X_3)	0,697	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,646	Reliabel

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Hasil pengujian Reliabilitas pada tabel diatas terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2), serta Reward (X_3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki *Cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6. Kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Model Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,039	1,909		1,068	,290
Lingkungan	,257	,115	,227	2,231	,030
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,287	,120	,304	3,036	,020
Reward	,321	,119	,352	2,692	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,039 + 0,257 X_1 + 0,287 X_2 + 0,321 X_3$$

Model tersebut bisa di interpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 2,039 memberi arti apabila variabel bebas Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2), Reward (X_3) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar 2,039 satuan. Lingkungan (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,257. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Lingkungan (X_1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Lingkungan bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,257 satuan.
- b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,287. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,287 satuan..
- c. Reward (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,321. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Reward (X_3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Apabila Reward bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,321 satuan.

- d. Jadi variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward memiliki pengaruh positif dan searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Artinya semakin bertambahnya tingkat Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.

Pengujian Hipotesis

a. Uji F (F-Test)

Tabel 4
Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,348	3	27,449	22,091	,000 ^a
	Residual	69,585	56	1,243		
	Total	151,933	59			

a. Predictors: (Constant), Reward, Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai hitung F_{hitung} sebesar 22,091. Nilai ini lebih besar 2,76. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu 10% atau 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) serta Reward (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo

b. Uji T (T-Test)

Tabel 5

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Lingkungan	2,231	,030
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	2,397	,020
Reward	2,692	,009

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar Lingkungan (X_1) 2,231 dengan nilai signifikansi 0,030. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) 2,397 dengan nilai signifikansi 0,020. Reward (X_3) 2,692 dengan nilai signifikansi 0,009, dari ketiga variabel bebas t_{hitung} ini lebih besar daripada t_{tabel} 1,672 dan signifikansi jauh lebih kecil dari signifikansi yang digunakan yaitu α 10% atau 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Penentuan Variabel Dominan

Tabel 6
Uji Pengaruh Dominan

Model	Standardized Coefficients	
		Beta
1	(Constant)	
	Lingkungan	,227
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,304
	Reward	,352

Sumber : Hasil Data Output SPSS (2019)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) dan Reward (X_3) dapat diketahui bahwa Reward (X_3) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,352 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Reward (X_3).

SIMPULAN

1. Pada uji hipotesis secara simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 22,092. nilai ini lebih besar dari pada F tabel 2,76. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 10\%$ atau 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Lingkungan (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), serta Reward (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.
2. Pada uji hipotesis secara parsial, variabel Lingkungan (X1) nilai t hitung sebesar 2,231 lebih besar dari pada t tabel 1,672 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,030 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,1. Variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) nilai t hitung sebesar 2,397 lebih besar dari pada t tabel 1,672 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,020 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,1. Variable Reward (X3) nilai t hitung sebesar 2,692 lebih besar dari pada t tabel 1,672 dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,09 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,1. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada ketiga variabel bebas tersebut dan berarti bahwa variable Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo.
3. Variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Reward (X3) dengan nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,352 dan paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.

SARAN

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward secara Simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo, maka diharapkan CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo meningkatkan Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Reward yang sudah ada.
2. Untuk kemaju CV. Dwi Jaya Alumunium Sidoarjo, peneliti memeberi saran yakni, perusahaan harus lebih menekankan kepada karyawan akan pentingnya

penggunaan peralatan bantu keselamatan dalam bekerja serta perusahaan juga harus mendaftarkan para pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan, perusahaan juga perlu sedikit memperbaiki sistem rewardnya karena menurut para karyawan pembagian reward yang ada sekarang kurang merata dan perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan lagi dengan cara memberikn tunjangan berupa pemberian sembako setiap tiga bulan sekalia

3. Penelitian ini masih terbuka lagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, Riau.
- Bintoro dan Daryono, 2017, *Manajemen Penilai KinerjaKaryawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya manusia*. Prenadamedia group, Jakarta
- Fahmi, Irham. 2016. *PengantarManajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Bandung
- Maulida, Risky Nur, 2018, *pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 4 Sampang*. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Oktavia. Lisa 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Reward Dan Punshiment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berdikari Cargo Express Di Sidoarja*, Universita Bhayangkara Surabaya.
- Pradana, Yogi, 2018. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD – Islam H.M Mawardi*
- Roring. Ferdy, 2017. *Pengaruh kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado*
- Rosid Santoso, 2019. *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adhi Karya Proyek Renovasi Dan Pengembangan Stadion Manahan Surakarta*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto, 2013, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat, Jakarta
- Suryadilaga, Musadieg dan Nurtjahjono, 2016. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*